



FENEI

FEDERAÇÃO NACIONAL DO ENSINO E INVESTIGAÇÃO

Alteração sobre carreira docente

Natureza e estrutura da carreira; perfil geral de desempenho; dimensões funcionais do perfil geral de desempenho; dimensão social e ética da acção docente; dimensão de desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; dimensão de participação na escola e de relação com a comunidade; dimensão de desenvolvimento profissional ao longo da vida; conteúdo funcional; modelo de avaliação; progressão; exercício de funções não docentes e equiparação a serviço efectivo

INTRODUÇÃO

A qualificação do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, como corpo especial, deve enquadrar um sistema de carreira própria e a aplicação de um tratamento remuneratório específico. O reconhecimento aos docentes como corpo especial foi considerado na alínea d) do número 2 do artigo 16

do Decreto-lei 184/1989 de 12 de Junho, o mesmo princípio, foi reafirmado pelo artigo 4º, do decreto – lei 409/1989, de 18 de Novembro. Este facto determinou a criação de uma carreira única

que há época foi inovadora e se enquadra na legislação jurídica-profissional dos docentes dos países da EU e da OCDE.

Deste modo, a FENEI/SINDEP, entende como medida justa e de aplicação imediata retomar a orientação dos princípios inovadores do enquadramento jurídico da função docente e nos mesmos termos que este está aplicado. Deste modo e nesta revisão devemos enquadrar o

conteúdo do articulado adoptado ao Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma dos Açores, Decreto Legislativo Regional, número

21/2007/A, e o Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira, Decreto Legislativo Regional, número 6/2008/M.

Sobre a avaliação de desempenho a FENEI/SINDEP entende que a avaliação de desempenho de professores deve caracterizar-se pelo rigor, pelo direito à diferença com vista à obtenção do mérito. Qualquer processo de avaliação de desempenho deve orientar-se no sentido de possibilitar um melhor conhecimento do processo ensino aprendizagem, na adopção de decisões de aperfeiçoamento, deve ser prático, sem grandes obstáculos à sua execução, logo com procedimentos operacionais adaptados à realidade de cada escola e à sua intrínseca e efectiva autonomia, deve ainda, acima de tudo, respeitar os direitos dos implicados, mediante o cumprimento de compromissos explícitos, livre de influências e apresentar conclusões válidas e fidedignas. Para os professores, a avaliação de desempenho, deve servir para adoptar decisões responsáveis, estreitar vínculos para a mudança de actuação do próprio docente, a fim de se conseguir um processo de inovação multiplicativo, que melhore a qualidade da educação.

Neste contexto, a FENEI/SINDEP, por uma questão de princípio, assume a sua posição contra a divisão da carreira docente em duas categorias hierarquizadas, bem como, a imposição de quotas para a atribuição das classificações de Muito Bom e de Excelente no âmbito da avaliação de desempenho dos professores. Deste modo considera que o modelo defendido pelo Ministério da Educação, revela obstáculos inultrapassáveis na sua operacionalidade, incongruência de orientação e de vinculação sobre o modo de avaliar professores, o que resulta num processo de avaliação complicado, e

acerrimamente burocrático, como se tem vindo a constatar, veja-se as sucessivas alterações ao modelo imposto pelo ECD. Por outro lado o posicionamento do Ministério da Educação tem dado uma autonomia virtual à escola, que importa agora restaurar com todas as suas consequências, virtualidades e responsabilidades. A escola é por natureza uma organização que deve ter em plenitude a autonomia pedagógica, administrativa, financeira e de recursos humanos. Por isso vamos propor as primeiras medidas.

Natureza e estrutura da carreira docente

1. O pessoal docente da educação pré -escolar e dos ensinos básico e secundário constitui, nos termos da lei geral, um corpo especial, que enquadra o conjunto de profissionais detentores de qualificação profissional para o desempenho de funções de educação ou de ensino com carácter permanente, sequencial e sistemático.
2. O pessoal docente da educação pré -escolar e dos ensinos básico e secundário integra -se numa carreira única.
3. A carreira desenvolve -se por escalões a que correspondem índices remuneratórios diferenciados. Parece-nos de todo fundamental incluir algumas alíneas à natureza e estrutura da carreira docente porque só assim podemos definir o perfil e as orientações que norteiam a profissão docente.
4. O ingresso na carreira faz-se mediante concurso destinado ao provimento de lugar de quadro, de entre os docentes com habilitação profissional adequada, no escalão correspondente ao tempo de serviço prestado em funções educativas, independentemente de vínculo contratual e desde que com a avaliação mínima de Bom ou equiparada.

Perfil geral de desempenho

1. O perfil geral de desempenho do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário enuncia referenciais comuns à actividade dos docentes de todos os níveis de ensino, evidenciando exigências para a organização dos projectos da respectiva formação e para o reconhecimento de habilitações profissionais docentes.
2. O perfil geral de desempenho constitui ainda o referencial fundamental a utilizar na avaliação do desempenho do pessoal docente.
3. Para efeitos de avaliação do desempenho, são ainda relevantes os perfis específicos de desempenho profissional que estejam aprovados para os docentes de cada nível de docência e cada grupo disciplinar, os direitos e deveres estabelecidos no presente Estatuto e o cumprimento do regulamento interno e demais normativos legais e dos regulamentos fixados na unidade orgânica onde o docente presta serviço.

Dimensões funcionais do perfil geral de desempenho

O perfil geral de desempenho do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário desenvolve -se nas seguintes dimensões de desempenho profissional:

- a) Dimensão social e ética da acção docente;
- b) Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;
- c) Participação na vida da escola e na relação com a comunidade;
- d) Desenvolvimento profissional ao longo da vida.

Dimensão social e ética da acção docente

1. O docente promove aprendizagens curriculares, fundamentando a sua prática profissional num saber específico resultante da produção e uso de diversos saberes integrados em função das acções concretas da mesma prática, social e eticamente situada.

1. No âmbito do disposto no número anterior, o docente:

- a) Assume -se como um profissional de educação, com a função específica de ensinar, pelo que recorre ao saber próprio da profissão, apoiado na investigação e na reflexão partilhada da prática educativa e enquadrado em orientações de política educativa para cuja definição contribui activamente;
- b) Exerce a sua actividade profissional na escola, entendida como uma instituição educativa, à qual está socialmente cometida a responsabilidade específica de garantir a todos, numa perspectiva de escola inclusiva, um conjunto de aprendizagens de natureza diversa, designadas por currículo, que, num dado momento e no quadro de uma construção social negociada e assumida como temporária, é reconhecido como necessidade e direito de todos para o seu desenvolvimento integral;
- c) Fomenta o desenvolvimento da autonomia dos alunos e a sua plena inclusão na sociedade, tendo em conta o carácter complexo e diferenciado das aprendizagens escolares;
- d) Promove a qualidade dos contextos de inserção do processo educativo, de modo a garantir o bem -estar dos alunos e o desenvolvimento de todas as componentes da sua identidade individual e cultural;
- e) Identifica ponderadamente e respeita as diferenças culturais e pessoais dos alunos e demais membros da comunidade educativa, valorizando os diferentes saberes e culturas e combatendo processos de exclusão e discriminação;
- f) Manifesta capacidade relacional e de comunicação, bem como equilíbrio emocional, nas várias circunstâncias da sua actividade profissional;
- g) Assume a dimensão cívica e formativa das suas funções, com as inerentes exigências éticas e deontológicas que lhe estão associadas.

Dimensão de desenvolvimento do ensino e da aprendizagem

1. O docente promove aprendizagens no âmbito de um currículo, no quadro de uma relação pedagógica de qualidade, integrando, com critérios de rigor científico e metodológico, conhecimentos das áreas que o fundamentam.

2. No âmbito do disposto no número anterior, o docente:

- a) Promove aprendizagens significativas no âmbito dos objectivos do projecto curricular de turma, desenvolvendo as competências essenciais e estruturantes que o integram;
- b) Utiliza, de forma integrada, saberes próprios da sua especialidade e saberes transversais e multidisciplinares adequados ao respectivo nível e ciclo de ensino;
- c) Organiza o ensino e promove, individualmente ou em equipa, as aprendizagens no quadro dos paradigmas epistemológicos das áreas do conhecimento e de opções pedagógicas e didácticas fundamentadas, recorrendo à actividade experimental sempre que esta se revele pertinente;
- d) Utiliza correctamente a língua portuguesa, nas suas vertentes escrita e oral, constituindo essa, um dos objectivos da sua acção formativa;
- e) Utiliza diversas linguagens e suportes variados, em função das diferentes situações, incorporando-as adequadamente nas actividades de aprendizagem, nomeadamente as tecnologias de informação e comunicação;
- f) Promove a aprendizagem sistemática dos processos de trabalho intelectual e das formas de o organizar e comunicar, bem como o envolvimento activo dos alunos nos processos de aprendizagem e na gestão do currículo;
- g) Desenvolve estratégias pedagógicas diferenciadas, conducentes ao sucesso e à realização de cada aluno no quadro sócio -cultural da diversidade das sociedades e da heterogeneidade dos sujeitos,

mobilizando valores, saberes, experiências e outras componentes dos contextos e percursos pessoais, culturais e sociais dos alunos;

- h) Assegura a realização de actividades educativas de apoio aos alunos e coopera na detecção e acompanhamento de crianças ou jovens com necessidades educativas especiais;
- i) Incentiva a construção participada de regras de convivência democrática e gere, com segurança e flexibilidade, situações problemáticas e conflitos interpessoais de natureza diversa;
- j) Utiliza a avaliação, nas suas diferentes modalidades e áreas de aplicação, como elemento regulador e promotor da qualidade do ensino, da aprendizagem e da sua própria formação.
- k) Promove na escola e designadamente na sala de aula um ambiente adequado ao desenvolvimento do ensino/aprendizagem utilizando os poderes disciplinares atribuídos, de forma correcta e formativa.

Dimensão de participação na escola e de relação com a comunidade

1. O docente exerce a sua actividade profissional de uma forma integrada, no âmbito das diferentes dimensões da escola como instituição educativa e no contexto da comunidade em que esta se insere. No âmbito do disposto no número anterior, o docente:

- a) Perspectiva a escola e a comunidade como espaços de educação inclusiva e de intervenção social, no quadro de uma formação integral dos alunos para o exercício de uma cidadania responsável e democrática;
- b) Participa na construção, desenvolvimento e avaliação do projecto educativo da escola e dos respectivos projectos curriculares, bem como nas actividades de administração e gestão da escola, atendendo à articulação entre os vários níveis e ciclos de ensino, de acordo com o serviço distribuído;
- c) Integra no projecto curricular saberes e práticas sociais da comunidade, conferindo-lhe relevância educativa;

- d) Colabora com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente, bem como com outras instituições da comunidade;
- e) Promove interacções com as famílias, nomeadamente no âmbito dos projectos de vida e de formação dos seus alunos;
- f) Valoriza a escola enquanto pólo de desenvolvimento social e cultural, cooperando com outras instituições da comunidade e participando nos seus projectos;
- g) Cooperava na elaboração e realização de estudos e de projectos de intervenção integrados na escola e no seu contexto.

Dimensão de desenvolvimento profissional ao longo da vida

1. O docente incorpora a sua formação como elemento constitutivo da prática profissional, construindo-a a partir das necessidades e realizações que consciencializa, mediante a análise problematizada da sua prática pedagógica, a reflexão fundamentada sobre a construção da profissão e o recurso à investigação, em cooperação com outros profissionais.
2. No âmbito do disposto no número anterior, o docente:
 - a) Reflecte sobre as suas práticas, apoiando -se na experiência, na investigação e em outros recursos importantes para a avaliação do seu desenvolvimento profissional, nomeadamente no seu próprio projecto de formação;
 - b) Reflecte sobre aspectos éticos e deontológicos inerentes à profissão, avaliando os efeitos das decisões tomadas;
 - c) Perspectiva o trabalho de equipa como factor de enriquecimento da sua formação e da actividade profissional, privilegiando a partilha de saberes e de experiências;

- d) Desenvolve competências pessoais, sociais e profissionais, numa perspectiva de formação ao longo da vida, considerando as diversidades e semelhanças das realidades regionais, nacionais e internacionais, nomeadamente na União Europeia;
- e) Participa em projectos de investigação relacionados com o ensino, a aprendizagem e o desenvolvimento dos alunos.

Conteúdo Funcional

1. As funções do pessoal docente são exercidas com responsabilidade profissional e autonomia técnica e científica, sem prejuízo do número seguinte.
2. O docente desenvolve a sua actividade de acordo com as orientações de política educativa e observando as exigências dos currículos nacional, dos programas e das orientações programáticas em vigor, do projecto educativo da escola e do projecto curricular da turma.
- 3 – São funções genéricas do pessoal docente:
 - a) Lecionar as disciplinas, matérias e cursos para que se encontra habilitado de acordo com as necessidades educativas dos alunos que lhe estejam confiados e no cumprimento do serviço docente que lhe seja atribuído;
 - b) Planear, organizar e preparar as actividades lectivas dirigidas à turma ou grupo de alunos nas áreas disciplinares ou matérias que lhe sejam distribuídas;
 - c) Conceber, aplicar, corrigir e classificar os instrumentos de avaliação das aprendizagens e participar no serviço de exames e reuniões de avaliação;
 - d) Identificar saberes e competências chave dos programas curriculares de forma a desenvolver situações didácticas em articulação permanente entre conteúdos, objectivos e situações de aprendizagem, adequadas à diversidade dos alunos;
 - e) Gerir os conteúdos programáticos, criando situações de aprendizagem que favoreçam a apropriação activa, criativa e autónoma dos saberes da disciplina ou da área disciplinar, de forma integrada com o desenvolvimento de competências transversais;

- f) Trabalhar em equipa com professores e outros profissionais, envolvidos nos mesmos processos de aprendizagem;
- g) Desenvolver, como prática da sua acção formativa, a utilização correcta da língua portuguesa nas suas vertentes oral e escrita;
- h) Assegurar e desenvolver actividades educativas de apoio aos alunos, colaborando na detecção e acompanhamento de crianças e jovens com necessidades educativas especiais e dificuldades de aprendizagem;
- i) Utilizar adequadamente recursos educativos variados, nomeadamente as tecnologias de informação e comunicação, no contexto do ensino e das aprendizagens;
- j) Utilizar a avaliação como elemento regulador e promotor da qualidade do ensino, das aprendizagens e do seu próprio desenvolvimento profissional;
- l) Colaborar nas tarefas de manutenção da disciplina, de segurança e de orientação dos alunos;
- m) Participar na construção, realização e avaliação do projecto educativo e curricular de escola;
- n) Participar nas actividades de administração e gestão da escola, nomeadamente no planeamento e gestão de recursos, de acordo com o serviço distribuído;
- o) Participar em actividades institucionais, designadamente em serviços de exames e outras reuniões de avaliação;
- p) Colaborar com as famílias e encarregados de educação no processo educativo, em projectos de orientação escolar e profissional;
- q) Promover projectos de inovação e partilha de boas práticas, com outras escolas, instituições e parceiros sociais;
- r) Fomentar a qualidade do ensino e das aprendizagens, promovendo a sua permanente actualização científica e pedagógica apoiado na reflexão e na investigação;

- s) Fomentar o desenvolvimento da autonomia dos alunos, respeitando as suas diferenças culturais e pessoais, valorizando os diferentes saberes e culturas e combatendo processos de exclusão e discriminação;
- t) Demonstrar capacidade relacional e de comunicação, assim como equilíbrio emocional nas mais variadas circunstâncias;
- u) Desenvolver estratégias pedagógicas diferenciadas, promovendo aprendizagens significativas no âmbito dos objectivos curriculares de ciclo e de ano;
- v) Assumir a sua actividade profissional, com sentido ético, cívico e formativo;
- x) Desenvolver competências pessoais, sociais e profissionais para conceber respostas inovadoras às novas necessidades da sociedade do conhecimento;
- z) Promover o seu próprio desenvolvimento profissional, criando situações de autoformação diversificadas, nomeadamente em equipa com outros profissionais, na resolução de problemas emergentes de situações educativas;
- aa) Avaliar as suas práticas, conhecimentos científicos e pedagógicos e gerir o seu próprio plano de formação.

4. Para além das tarefas genéricas a que se refere o número anterior, aos docentes podem ser atribuídas as seguintes tarefas específicas de coordenação, orientação e avaliação:

- a) Coordenação pedagógica do ano, ciclo ou curso;
- b) Direcção de centros de formação das associações de escolas;
- c) Exercício dos cargos de direcção da unidade orgânica;
- d) Coordenação de departamentos curriculares e conselhos de docentes;
- e) Orientação da prática pedagógica supervisionada a nível da escola;
- f) Coordenação de programas de desenvolvimento;
- g) Exercício das funções de professor -supervisor;
- h) Participação no processo de avaliação do desempenho do pessoal docente e não docente das escolas;

i) Participação nos processos de auto -avaliação e hetero-avaliação das unidades orgânicas.

j) Outras funções de coordenação legalmente previstas ou propostas pela escola.

Modelo de avaliação

Para a FENEI/SINDEP o modelo de avaliação de desempenho docente deve desenvolver-se pelas seguintes fases, dentro da autonomia efectiva das escolas, quer na definição das funções e constituição do Conselho Pedagógico, da gestão intermédia, quer na gestão dos créditos horários o que implica a revisão da formação e o papel dos Directores de turma, Coordenadores de Director de Turma, Coordenadores de Departamento Curricular e de Disciplina, em conclusão, é à escola que compete a definição e responsabilização de todo o processo de avaliação dos docentes.

O processo de avaliação docente deve basear-se num sistema simples, eficaz e fundamentado que, sem pôr em causa a actividade normal da escola e do docente, contribua para a melhoria da qualidade de ensino e desenvolvimento integral dos discentes.

A avaliação de desempenho realiza-se no último ano do módulo previsto para a respectiva progressão na carreira, abrange todo o tempo nele prestado e desenvolve-se em prazo a regulamentar pela Assembleia de Escola.

Intervenientes no processo de avaliação:

- Avaliados;
- Avaliadores (Coordenador Departamento);
- A Comissão de Coordenação de Avaliação do Conselho Pedagógico (1);
- Conselho Pedagógico (1);
- Órgão de Gestão.
- Comissão Paritária.

(1) Constituídos num quadro concursal pelos elementos da gestão intermédia, com um mandato com o mesmo tempo de duração do Órgão de Gestão, num novo

quadro de gestão e autonomia da escola, em que seja dada formação e crédito de horas para o total desempenho destas funções.

1ª Fase: Auto-avaliação

O docente deve apresentar a sua auto-avaliação de forma fundamentada e tendo em conta os itens previstos no perfil e diferentes dimensões de desempenho e conteúdo profissional, atrás apresentados, tendo por base o projecto educativo, o plano de actividades aprovado para a escola e o desempenho do serviço distribuído. Apresentar a formação realizada e um plano de formação, para futuro, tendo em conta a sua área curricular e a escola onde exerce (necessidades prioritárias definidas pelo agrupamento/escola n/ agrupada).

* O artº 45º do ECD terá de sofrer profundas alterações a apresentar posteriormente.

2ª Fase: Reunião de apreciação e análise

O Coordenador de Departamento analisa a auto-avaliação apresentada pelo docente e reúne com este para apreciação do desempenho do docente e da proposta de formação, tendo em vista a elaboração fundamentada de uma proposta de classificação de Excelente, Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente a apresentar à Comissão de Coordenação de Avaliação do Conselho Pedagógico.

3ª Fase: Avaliação pelo Conselho Pedagógico

A Comissão de Coordenação de Avaliação do Conselho Pedagógico elabora uma proposta de classificação, emite parecer sobre o plano de formação e valida a formação realizada que apresenta ao Conselho Pedagógico.

4ª Fase: Validação pelo Órgão de Gestão

Validação da classificação proposta pelo Conselho Pedagógico tendo em conta o serviço distribuído, a assiduidade e exercício da gestão intermédia.

5ª Fase: Comissão Paritária

Em caso de discordância do docente em relação à classificação que lhe foi atribuída, o processo deverá ser remetido à apreciação de uma Comissão Paritária, que por sua vez será ainda passível de recurso hierárquico e/ou judicial.

6ª Fase Avaliação da Direcção da Escola

O exercício de funções da Direcção das Escolas e Agrupamentos será avaliado pela Inspeção Geral da Educação.

7ª Fase: Avaliação Externa das Escolas

A avaliação externa da Escola deve, obrigatoriamente, ser considerada em todo o processo da Avaliação de Desempenho dos docentes, sendo que, em escolas de zona de intervenção prioritária, ou em escolas problemáticas, a avaliação dos docentes deve conter em si mesma uma discriminação positiva, para valorizar as difíceis condições de trabalho e incentivar o docente a aprofundar a sua relação com estas comunidades educativas.

Sugere-se ainda que a Inspeção-geral de Educação seja um dos intervenientes no processo de avaliação externa das escolas e que os Conselhos Municipais de Educação elaborarem uma apreciação sobre o funcionamento das escolas da sua área.

8ª Fase: Reclamação e Recurso

1 - Homologada a avaliação, esta é imediatamente dada a conhecer ao avaliado que dela pode apresentar reclamação escrita, no prazo de cinco dias úteis para o órgão de gestão da escola.

2 - A decisão de reclamação será proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, ouvida a comissão de coordenação da avaliação.

3 - Da decisão final sobre a reclamação cabe recurso administrativo, a interpor no prazo de 10 dias úteis contado do seu conhecimento, para uma Comissão Paritária constituída por um elemento designado pelo órgão de gestão da escola, dois elementos eleitos pelos docentes da escola e um elemento a designar pela Inspeção-geral de Educação.

4 - A decisão deverá ser proferida no prazo de quinze dias úteis contado da data de interposição do recurso.

5- Da decisão anterior poderá ainda haver recurso hierárquico e/ou judicial.

9ª Fase: Efeitos da avaliação

1 - A atribuição da menção qualitativa de Excelente no escalão determina a redução de dois anos no tempo de serviço docente exigido no escalão seguinte.

2 -A atribuição da menção qualitativa de Muito Bom no escalão determina a redução de um ano no tempo de serviço docente exigido no escalão seguinte.

3 – A atribuição da menção qualitativa de Bom determina que seja considerado o período de tempo a que respeita para efeitos de acesso e progressão na carreira. Na primeira versão de progressão desta proposta admitimos que as classificações de MUITO BOM e EXCELENTE estão condicionadas a requerimento do próprio e/ou do Conselho Pedagógico e a ser analisadas por uma Comissão constituída por:

- Avaliado;
- Coordenador Departamento;
- Um elemento designado pelo Conselho Pedagógico;
- Um elemento designado pelo Órgão de Gestão;
- Um elemento a designar pela Inspeção-geral de Educação, que emitirá parecer para validação pelo Órgão de Gestão.

Cabe reclamação e recurso nos termos previstos.

4 – A atribuição da menção qualitativa de Regular implica a permanência por mais um ano no escalão em avaliação.

5 - A atribuição da menção qualitativa de Insuficiente implica:

a) A permanência no escalão em avaliação e a sujeição a novo processo de avaliação no fim do ano escolar seguinte;

b) Fundamento para a não renovação do contrato de trabalho a prazo certo.

6 - A primeira atribuição da menção qualitativa de Insuficiente determina a permanência do docente no escalão em que se encontra, devendo ser acompanhada de uma proposta de formação contínua que permita ao docente superar os aspectos do seu desempenho profissional identificados como negativos no respectivo processo de avaliação.

7 - A atribuição ao docente provido em lugar do quadro de duas classificações consecutivas de Insuficiente determina a cessação de distribuição de serviço lectivo e a transição do mesmo para o quadro de mobilidade do Ministério da Educação, aplicando-se o correspondente regime legal.

10ª Fase: Garantias do processo de avaliação

1 - Sem prejuízo das regras de publicidade previstas no presente Estatuto, o processo de avaliação tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada docente ser arquivados no respectivo processo individual.

2 - Todos os intervenientes no processo, à excepção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3 - Anualmente, e após conclusão do processo de avaliação, serão divulgados na escola os resultados globais da avaliação de desempenho de informação não nominativa, contendo o número de menções globalmente atribuídas ao pessoal docente.

4- Desta avaliação deve constar a apreciação pelos pais /encarregados de educação do funcionamento global da escola, nomeadamente, sobre os seus recursos humanos, instalações, equipamentos e sobre os aspectos pedagógicos e comportamentais.

Progressão

1. A progressão na carreira docente consiste na mudança de escalão.

2. A progressão depende da permanência durante um período mínimo de serviço docente efectivo no escalão imediatamente anterior, com avaliação do desempenho não inferior a Bom e ainda da frequência com aproveitamento de módulos de formação contínua com duração flexível que no seu cômputo global correspondam, no mínimo, a vinte e cinco horas anuais, durante o mesmo período, caso haja oferta gratuita da mesma em tempo útil.

3. Todo o tempo de serviço prestado no exercício de funções docentes será contado dia-a-dia de forma a reposicioná-lo na carreira de acordo com o tempo de progressão e ingresso.

4. Para os efeitos previstos no presente artigo, a obtenção da menção qualitativa superior ou inferior a Bom no período em avaliação determina o acréscimo de bonificação ou penalização previstas nos efeitos da avaliação, do número 1 ao número 6.

5. A carreira docente desenvolve -se por nove escalões cuja duração mínima não pode ser inferior aos seguintes módulos de tempo de serviço, exceptuando-se as bonificações ou penalizações anteriores:

| ESCALÃO | 1.º | 2.º | 3.º | 4.º | 5.º | 6.º | 7.º | 8.º | 9.º |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Anos | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| Índice | 167 | 188 | 205 | 218 | 235 | 275 | 299 | 340 | 370 |

6. A progressão ao escalão seguinte produz efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte àquele em que se encontrem reunidos os requisitos referidos nos números anteriores e reporta à data em que se encontre preenchido o tempo de serviço previsto para a progressão na carreira.

7. Até ao fim do mês de Setembro de cada ano é afixada, nos serviços administrativos de cada agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas, a listagem dos docentes que no ano escolar anterior mudaram de escalão.

8. Ao fim de 30 anos de serviço, com a classificação mínima de BOM, o docente deve estar posicionado no índice 370 do 9º escalão.

Como alternativa a esta estrutura de progressão da carreira apresentamos o previsto no ECD M, com uma prova pública na transição do 7º para o 8º escalão.

1. O procedimento de transição para o 8.º escalão da carreira docente faz -se mediante prova pública que incida sobre toda a actividade profissional desenvolvida pelo professor desde o início de funções docentes.
2. Podem ser opositores ao procedimento de transição para o 8º escalão da carreira os docentes que detenham pelo menos 21 ou 25 anos de serviço com avaliação do desempenho igual ou superior a Bom durante o referido período.
3. A progressão ao 8º escalão dos docentes aprovados na prova pública produz efeitos quando completado o tempo de serviço correspondente ao 7º escalão sem prejuízo das bonificações e penalizações previstas neste articulado.
4. O júri do procedimento será formado por dois docentes do quadro de nomeação definitiva da escola, posicionados no 7.º escalão ou superior, e no âmbito dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário do mesmo grupo de docência e um docente a designar pela IGE.
5. Os docentes que compõem o júri deverão ser designados pelo conselho pedagógico, conselho escolar ou departamento curricular, caso se trate respectivamente da educação em estabelecimentos de infância ou unidades de educação pré -escolar e escolas do 1.º ciclo do ensino básico ou escolas dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, de entre os professores posicionados no 7.º escalão ou superior, detentores preferencialmente de formação especializada na área de organização educacional e desenvolvimento curricular, supervisão pedagógica e formação

de formadores e com uma última avaliação do desempenho igual ou superior a Bom.

6. A não realização/não aprovação da prova pública implica a progressão horizontal no 7º escalão, nos termos do número 4 do artigo anterior.

| | | | |
|---------|---------------|---------------|-----|
| Escalão | 7º1 4 anos | 7º2 3 anos | 7º3 |
| Índice | 299 | 320 | 340 |

7. Nas condições do nº anterior, ao fim de 30 anos de serviço, com a classificação mínima de BOM, o docente deve estar posicionado no índice 340 do 7º3 escalão.

Exercício de funções não docentes e equiparação a serviço docente efectivo.

1. É equiparado a serviço efectivo em funções docentes para efeitos de progressão na carreira:

a) O exercício dos cargos de Presidente da República, deputado à Assembleia da República, membro do Governo, Ministro da República para as Regiões Autónomas, e outros por lei a eles equiparados, membros dos Governos e das Assembleias Regionais, governador civil e vice-governador civil, presidente de câmara municipal e de comissão administrativa, vereador em regime de permanência e presidente de junta de freguesia em regime de permanência;

b) O exercício dos cargos de chefe de gabinete do Presidente da República, chefe e membro da respectiva Casa Civil, chefe de gabinete e adjunto do Presidente da Assembleia da República, dos membros do Governo, dos Ministros da República e dos grupos parlamentares dos Governos e Assembleias Regionais e, bem assim, de assessor do Primeiro-Ministro ou outros por lei a eles equiparados;

- c) O exercício de cargo ou função de reconhecido interesse público, desde que de natureza transitória ou com prazo certo de duração, que não possa ser desempenhado em regime de acumulação;
 - d) O exercício de funções dirigentes nos termos da lei geral;
 - e) O exercício da actividade de dirigente sindical.
2. Para efeitos do presente Estatuto, o interesse público do exercício de cargo ou função é reconhecido pelo Ministro da Educação.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 2009

O Presidente da Fenei

Carlos Alberto Chagas